

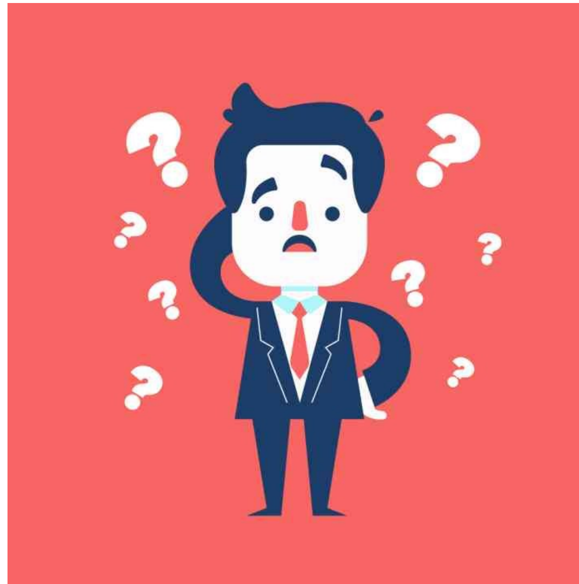
NIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE GESTIÓN EMPRESARIAL



LIDERAZG
O
GERENCIA

PREGUNTAS PREVIAS

¿Qué es para ti un buen líder?
¿Qué líder empresarial o histórico admiras y por qué?
¿Crees que los líderes nacen o se hacen?



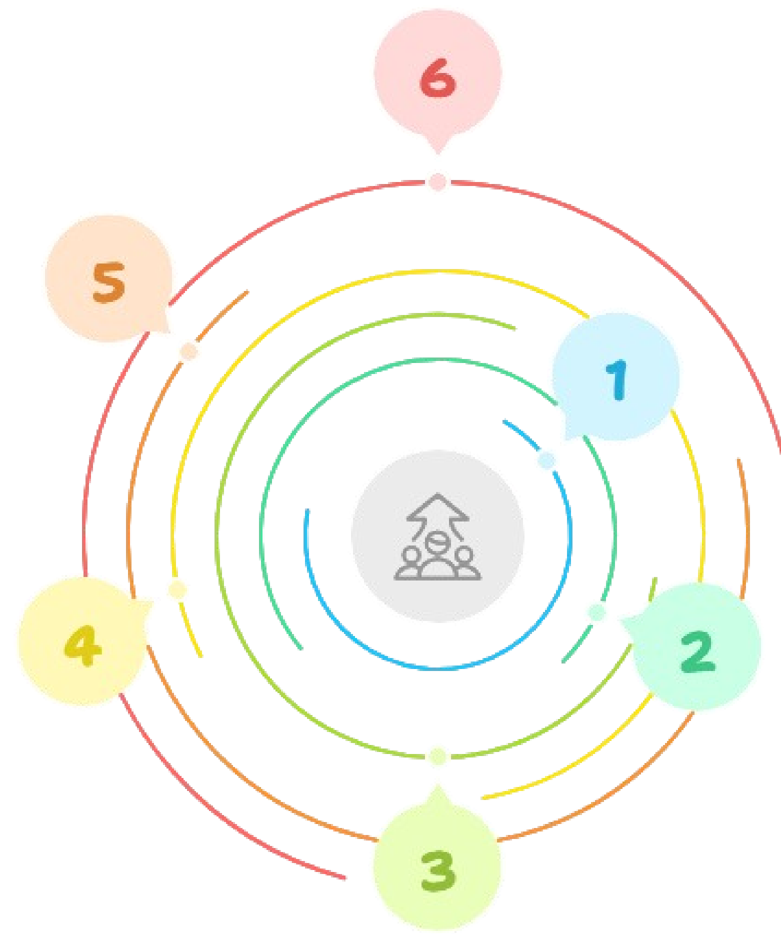
LIDERAZGO GERENCIAL DE EXCELENCIA

Líder: Individuo que puede influir en los demás y que tiene autoridad administrativa

LIDERAZGO:Proceso de influir en un grupo para que alcance sus metas



CARACTERISTICAS DE UN LIDER

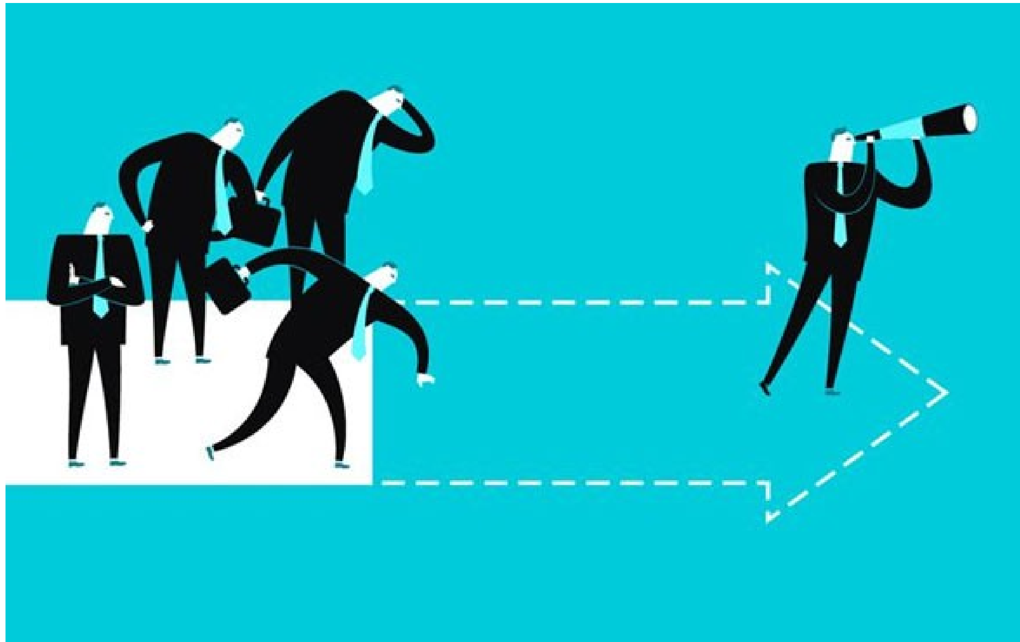


Extroversión
Ser sociable, enérgico y comunicativo
6
Dinamismo
Ser activo, persistente e innovador
1
Inteligencia
Analizar y resolver problemas de manera efectiva
5
Confianza en Sí Mismo
Inspirar confianza a través de decisiones seguras
4
Deseo de Dirigir
Buscar influir en los demás y asumir responsabilidades
2
3
Honestidad e Integridad
Ser transparente y confiable en las acciones
Made with Napkin

ELEMENTOS DEL LIDERAZGO

OBJETIVO

Un líder debe tener bien claro tanto los objetivos institucionales así como aquellos referidos a la satisfacción de los intereses individuales.
Sólo así podrá lograr la supervivencia y el desarrollo cualitativo de la institución en su conjunto.



ELEMENTOS DEL LIDERAZGO

PODER: CAPACIDAD DE INFLUENCIA

Tipo de poder	Descripción breve
Premiador	Motiva con recompensas.
Coercitivo	Usa castigos o sanciones.
Legítimo	Autoridad formal por el cargo que ocupa.
Experto	Se basa en conocimientos y habilidades superiores.
	Se gana la admiración

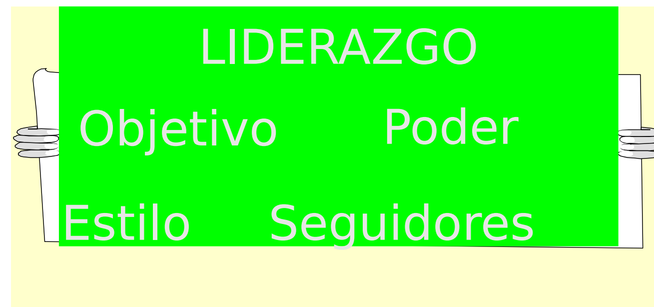
ELEMENTOS DEL LIDERAZGO

ESTILO

Consiste en las distintas conductas que manifiesta el líder en ejercicio de sus poder para integrar intereses y lograr los objetivos.

SEGUIDORES

La esencia del liderazgo es la adhesión, subordinación, el seguimiento y la emulación de los integrantes del grupo.





ESTILO DE LIDERAZGO

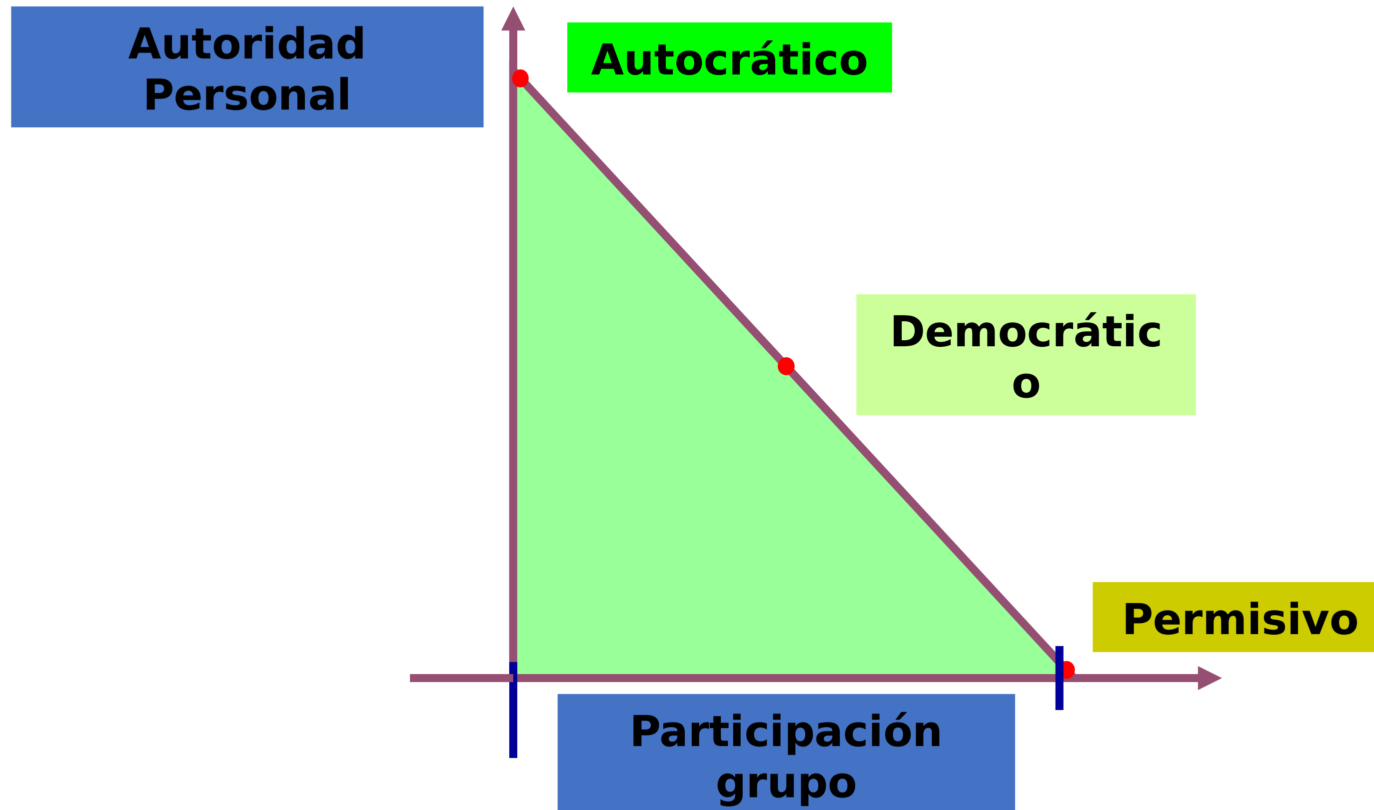
- **LIDER TRANSFORMACIONAL**

estimula e inspira (transforma) a los seguidores para que logren resultados extraordinarios.

- **LIDER TRANSACCIONAL**

Los líderes transaccionales guían o motivan a los seguidores para que trabajen hacia metas establecidas al intercambiar recompensas por su productividad

ESTILOS DEL LIDERAZGO Y USO DE LA AUTORIDAD (Ralph White y Ronald Lippitt)



ESTILOS DEL LIDERAZGO

AUTOCRÁTICO	DEMOCRÁTICO	LIBERAL (LAISSEZ-FAIRE)
✓Sólo el líder fija las directrices, sin participación del grupo.	✓Las directrices son debatidas y decididas por el grupo, estimulado y asistido por el líder.	✓Libertad completa para las decisiones grupales o individuales, con participación mínima del líder.
✓El líder determina las acciones y las técnicas para la ejecución de las tareas,	✓El propio grupo esboza las acciones y técnicas para alcanzar el objetivo, solicitando consejo técnico al líder cuando es necesario.	✓La participación del líder en el debate es limitada, presentando sólo algunos materiales al grupo;

TEORÍA CONTINGENCIAL
(Víctor Vroom)

Víctor Vroom plantea cinco posibles estilos de liderazgo:

Estilo	Consulta	¿Quién decide?	Participación del equipo
Autócrata I (AI)	NO	Líder	Nula
Autócrata II (AII)	(sólo información)	Líder	Baja
Consultivo I (CI)	(individual)	Líder	Media (por persona)
Consultivo II (CII)	(grupo)	Líder	Media-alta
Participativo I (PI)	(grupo, consenso)	Grupo	Alta

TEORÍA TRANSFORMACIONAL
(Gerald Burns y Bernard Bass)

Gerald Burns y Bernard Bass establecen habilidades que probablemente conduzcan al éxito en cualquier sociedad:

* **Confianza**
* **Motivación**
* **Iniciativa**
* **Perseverancia**
* **Esfuerzo**
* **Responsabilidad**
* **Preocupación**
* **Carisma**

ESTILOS DE LÍDERAZGO

Daniel Goleman

El liderazgo efectivo requiere habilidades emocionales.

- Coercitivo: “Haz lo que te digo” (crisis)
- Autoritario: “Ven conmigo” (visión clara)
- Afiliativo: “Las personas son lo primero”
- Democrático: Escucha y consenso
- Ejemplarizante: Liderar con el ejemplo
- Coach: Desarrollar habilidades del equipo



PERFIL DEL LÍDER DE EXCELENCIA



ESTILOS DE LIDERAZGO SEGÚN SU EFECTIVIDAD

(Paul R. Lawrence y Jay W. Lorsch)

E S T I L O S

1. AUTOCRÁTICO
2. PATERNALISTA
3. CONSULTIVO
4. DEMOCRÁTICO
5. PERMISIVO

AUTOCRÁTICO

DEMOCRÁTICO

CONSULTIVO

PATERNALISTA

PERMISIVO

El líder toma decisiones sin consultar al equipo. Usa recompensas o sanciones para obtener resultados.

PUEDE SER APROPIADO CUANDO:

1. **LOS TRABAJADORES SON NUEVOS E INEXPERTOS**
2. **CUANDO SE REQUIERE ACCIÓN DISCIPLINARIA, ES MUY EFECTIVO.**
3. **CUANDO UN GRUPO DE TRABAJADORES E VUELVE PEREZOSO, LE SACUDE RÁPIDAMENTE.**
4. **CUANDO NO HAY TIEMPO PARA EMPLEAR ESTILOS MÁS SUAVES, EN UNA EMERGENCIA, PARA OBTENER RESULTADOS INMEDIATOS.**

ES MENOS APROPIADO CUANDO:

1. **LOS TRABAJADORES SON MUY EXPERIMENTADOS Y EFICACES.**
2. **CUANDO ES DESEABLE LE TRABAJO EN EQUIPO Y LA COOPERACIÓN.**
3. **CUANDO LA ACTIVIDAD DE GRUPO HAY QUE CONQUISTARLA.**
4. **CUANDO EL GRUPO YA ESTÁ TRABAJANDO BIEN COLECTIVAMENTE.**

PATERNALISTA

El líder cuida al equipo como un "padre" protector. Decide por ellos con buenas intenciones, sin fomentar independencia.

ES APROPIADO CUANDO:

1. **SE BUSCA PROTEGER AL GRUPO INICIALMENTE.**
2. **CUANDO LOS EJECUTIVOS INTERMEDIOS SON DÉBILES E INCOMPETENTES.**
3. **CUANDO LOS TRABAJADORES SON NUEVOS E INEXPERTOS, NECESITARÁN UN GERENTE FUERTE PERO AMISTOSO.**

ES INAPROPIADO CUANDO:

1. **LOS TRABAJADORES SON MADUROS E INDEPENDIENTES.**
2. **CUANDO EL GERENTE TIENE EJECUTIVOS/SUPERVISORES MUY CAPACES Y ES MEJOR DEJARLOS OPERAR A SU MANERA.**

CONSULTIVO

El líder consulta a sus colaboradores antes de tomar decisiones, pero la decisión final es suya.

ES APROPIADA CUANDO:

1. **LOS TRABAJADORES SON MUY MADUROS E INDEPENDIENTES.**
2. **LOS SUBORDINADOS TRABAJAN BIEN COMO UN EQUIPO DE INDIVIDUOS QUE COOPERAN ENTRE SI.**
3. **EL GRUPO ESTÁ BIEN ADIESTRADO Y EXPERIMENTADO.**

PUEDE NO SER EFECTIVO CUANDO:

1. **LOS TRABAJADORES SON INEXPERTOS O NO HAN SIDO ADIESTRADOS.**
2. **LOS SUBORDINADOS NO TRABAJAN COMO EQUIPO.**
3. **LOS SUBORDINADOS HAN ESTADO TRABAJANDO PARA UN GERENTE “AUTOCRÁTICO” Y NO PUDEN TRABAJAR INDEPENDIENTEMENTE DE FORMA INMEDIATA.**

El líder actúa como facilitador: el equipo participa plenamente en la toma de decisiones. Se fomenta la creatividad y el consenso.

ES VENTAJOSO CUANDO:

1. **PUEDE GENERAR UNA ENORME PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DE UN EQUIPO DE TRABAJO MUY PEQUEÑO.**
2. **CUANDO LOS SUBORDINADOS LES GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO.**
3. **CUANDO HAY TIEMPO SUFICIENTE PARA QUE TODOS LOS TRABAJADORES HABLEN ANTES DE TOMAR LA DECISIÓN.**

SUS DESVENTAJAS SON:

1. **RESULTA DIFÍCIL DE MANEJAR CON GRUPOS GRANDES.**
2. **ES DIFÍCIL DE APLICAR SI HAY QUE ACTUAR CON MUCHA RAPIDEZ.**
3. **NO PUEDE FUNCIONAR CUANDO LOS TRABAJADORES NO DISPONEN DE SUFICIENTE IN FORMACIÓN O CONOCIMIENTOS PARA DISCUTIR UN TEMA Y LLEGAR A UNA DECISIÓN INTELIGENTE.**

PERMISIVO

EL GERENTE PERMITE QUE LOS TRABAJADORES EXPERIMENTADOS CONTROLEN SU PROPIO TRABAJO.

ES APROPIADO CUANDO:

1. **LA ESENCIA DEL TRABAJO GUÍA A LOS TRABAJADORES MÁS QUE CUALQUIER DIRECTIVA DE LA GERENCIA.**
2. **LOS TRABAJADORES SON VERDADEROS EXPERTOS EN EL CAMPO DE SU ESPECIALIDAD.**
3. **LOS TRABAJADORES DESEAN Y PUEDEN TOMAR DECISIONES PARA BENEFICIO DE TODA LA ORGANIZACIÓN.**

ES INAPROPIADO CUANDO:

1. **LOS TRABAJADORES REQUIEREN DE DIRECTIVAS EXPRESAS CLARAS.**
2. **LOS TRABAJADORES SON INEXPERTOS EN EL DESEMPEÑO DE SUS PUESTOS.**
3. **LOS TRABAJADORES ESTÁN INCAPACITADOS PARA TOMAR DECISIONES QUE BENEFICIEN A LA ORGANIZACIÓN.**

MANERAS DE DESARROLLAR LA CONFIANZA

1. ***Practique la franqueza***
2. ***Sea justo***
3. ***Exprese sus sentimientos***
4. ***Demuestre consistencia***
5. ***Cumpla sus promesas***
6. ***Mantenga la confidencialidad***
7. ***Demuestre su competencia***

¡GRACIAS!